

Botzat, Tatjana

## **"Beratung" als eine zusätzliche Kompetenz für Erwachsenenbildner/-innen? Evaluation einer Fortbildung**

*Der pädagogische Blick 10 (2002) 2, S. 112-118*



Quellenangabe/ Reference:

Botzat, Tatjana: "Beratung" als eine zusätzliche Kompetenz für Erwachsenenbildner/-innen?  
Evaluation einer Fortbildung - In: Der pädagogische Blick 10 (2002) 2, S. 112-118 - URN:  
urn:nbn:de:0111-opus-55302 - DOI: 10.25656/01:5530

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-55302>

<https://doi.org/10.25656/01:5530>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# **BELTZ JUVENTA**

<http://www.juventa.de>

### **Nutzungsbedingungen**

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, veröffentlichen oder andernweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### **Terms of use**

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **Kontakt / Contact:**

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

---

# Der pädagogische Blick

Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis  
in pädagogischen Berufen

10. Jahrgang 2002 / Heft 2

---

Editorial.....	67
----------------	----

*Thema:*  
*Pädagogik in Grenzsituationen*

Christian Niemeyer Wie das Böse in die Sozialpädagogik kam und wie ihm wieder herauszuhelfen ist .....	68
--	----

Manfred Gerspach Zum Leitbild „Gewaltfreie Erziehung“: seine anthropologischen, moralischen, sozialen und pädagogischen Grundlagen .....	83
--	----

Heinz Bartjes Sterben und Tod in der modernen Gesellschaft als Problem der Pädagogik .....	108
--	-----

*Aktueller Beitrag*

Tatjana Botzat „Beratung“ als zusätzliche Kompetenz für Erwachsenenbildner/-innen .....	112
--	-----

*Forschungsnotizen*

Kinder- und Jugendhilfe in Zahlen .....	119
Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken ( <i>Ingrid Ambos</i> ) .....	119

*Buchbesprechungen*

Dücker, Uwe von (Hg.):  
Straßenkids. Neu Lernen in der „Freiburger StrassenSchule“  
(Elli Reichert) ..... 122

Peters, Bruno: Psychotherapie auf dem Prüfstand  
(Björn Süfke) ..... 123

Boomgaarden, Theo (Hg.): Flexible Erziehungshilfen im Sozialraum  
(Joachim Mittelstaedt) ..... 125

Infobörse ..... 127

## **„Beratung“ als eine zusätzliche Kompetenz für Erwachsenenbildner/-innen?**

### **Evaluation einer Fortbildung**

---

*Beratung ist erneut in das Zentrum theoretischer Diskurse der Erwachsenenbildung gerückt, seitdem unter dem Stichwort „Selbstorganisiertes Lernen“ darüber nachgedacht wird, wie subjektive Lernzugänge und -prozesse begleitet werden können. Der gesellschaftliche Strukturwandel, bedingt durch die technologische Entwicklung und die fortschreitende Globalisierung, stellt Ausbildung und Weiterbildung vor neue Aufgaben: sie müssen verstärkt auf die sich ausdifferenzierenden Lebensläufe und Berufsbiographien eingehen (Schiersmann 2000, S. 18). Weiterbildungs- und Lernberatung werden damit zur unabdingbaren professionellen Begleitung, wenn es um die berufliche und/oder persönliche Weiterentwicklung bzw. Umorientierung geht. Dieser Beitrag stellt zentrale Ergebnisse der Evaluation einer Zertifikatsfortbildung „Beratung in Arbeits-, Lehr- und Lernsituationen“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) dar.*

### **Einführung**

Das Beratungsfeld hat sich ausdifferenziert und bezieht sich auf unterschiedliche Zielgruppen, Arbeitsfelder und Gegenstandsbereiche (vgl. auch Kil/Thöne 2001, S. 132 – 146). Trotzdem wird in der Praxis der Erwachsenenbildung „Beratung“ eher dem Bereich sozialpädagogischer Intervention zugeordnet, sei es bei der Benachteiligtenförderung oder allgemein zum Ausgleich von Lebens- oder Lerndefiziten – oder aber sie wird mit therapeutischer Arbeit gleichgesetzt. Beratung als Basiskompetenz für hauptberufliche Erwachsenenbildner/-innen ist in diesem Zusammenhang noch nicht ins Blickfeld geraten. Obwohl von der Zielrichtung wie auch von den Inhalten eine solche zusätzliche Qualifizierung Bedarfe deckt: z. B. als Orientierungshilfe in Bezug auf die wachsenden beruflichen Anforderungen und die damit verbundenen divergierenden Rollenzuschreibungen. Die disponierende Tätigkeit eines/r hauptberuflichen Erwachsenenbildners/-in umfasst inzwischen Handlungsfelder, die sich auf die Institution, auf Teilnehmende und Mitarbeitende und das Umfeld gleichermaßen beziehen. Konzeptionelle, planerische und organisatorische Arbeiten, die Kommunikationsfähigkeit als grundlegend voraussetzen, erfordern neben dem pädagogischen Fachwissen „reflexivanalytisches Denken und ganzheitliche Betrachtungsperspektive“ (Gieseke/Gorecki 2000, S. 113).

Eine Fortbildung, die thematisch wie methodisch eben diese Anforderungen aufgreift und bearbeitet, ist das vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) angebotene Zertifikat „Beratung“. Diese berufsbegleitende Fortbildung spricht gleichermaßen die Problematik der Verflechtungen der verschiedenen Ebenen des Handlungsfeldes wie die Personenbezogenheit der

Inhalte an. Sie thematisiert in den einzelnen Seminarwochen die Arbeitsebenen theoretisch, beinhaltet dazu ein Training in Methoden der Gesprächsführung und Beratung und bezieht eine „Personenbezogene Berufsfeldreflexion“ mit ein. Die Funktion von Beratung wird hier nicht als Konfliktlösung verstanden, sondern als Unterstützung im persönlichen und beruflichen Entwicklungsprozess.

Da die kontinuierliche Weiterentwicklung der Beratungsfortbildung aufgrund der Einbindung in diverse Projekte zur Alphabetisierung der (damaligen) Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes (PAS) gut dokumentiert ist, (s. dazu auch Fuchs-Brüninghoff 1987; Fuchs-Brüninghoff/Pfarrmann, 1990, 1992, 1993) bezieht sich die jetzt vorgenommene Evaluierung auf die theoretische Einbindung, Struktur, Inhalte und Ziele der Fortbildung. Sie beinhaltet außerdem eine Analyse der Teilnehmendendaten und eine Befragung ehemaliger Teilnehmer/-innen zu Motivation, Erweiterung der Kompetenzen und Nutzung im Berufsfeld. Die summative Vorgehensweise bezog sich vor allem auf die Wirkung der Fortbildung, auf die subjektiven Bewertungen der Nutzeneffekte durch die Teilnehmenden selbst. Diese lassen nur insofern Rückschlüsse auf die „Güte“ der Beratung zu, als sie als „Expert/-innen“ des eigenen Lernprozesses ernst genommen werden (vgl. Reischmann 1996, S. 4), und ihre Einschätzungen der Fortbildungswirkung als Grundlage für eine weitergehende Generierung von Kriterien zur Bestimmung der Qualität gelten können.<sup>1</sup>

### **Inhalte und Ziele des Zertifikats „Beratung“**

Die Fortbildung bezieht sich auf die Anforderungen der täglichen Praxis der Erwachsenenbildung. Die dort Tätigen, so heißt es in der Ausschreibung, „sind gefordert, inhaltliche Angebote in Übereinstimmung zu bringen mit den Bedürfnissen der Teilnehmenden, den Kompetenzen der Kursleitenden und den strukturellen und finanziellen Möglichkeiten der Einrichtung. Aus dieser Verschränkung der Ebenen Person, Sache und Organisation erwachsen Handlungskonflikte.“ Diese Verflechtung sollen in der Fortbildung mit dem Ziel der Analysefähigkeit, Beratungs- und neuer Handlungskompetenz bearbeitet werden. Als Voraussetzung für den professionellen Umgang mit anderen wird die Reflexion der eigenen Zugänge zu Beruf und Arbeit mit einbezogen.

Die wesentlichen Ziele werden in der Ausschreibung folgendermaßen umschrieben:

- „eigene Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Einstellungen bewusst machen;
- professionelle Verstehensfähigkeit im Hinblick auf Deutungsmuster, Gruppenprozesse und systemische Zusammenhänge fördern;
- Methodenrepertoire erweitern;
- Theoretische Kenntnisse im Bereich Beratung vermitteln.“

Das Zertifikat umfasst sechs Seminarwochen mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten, die sich über 2 1/2 Jahre verteilen. Nach einer Einführungswoche, die einen Überblick über die Inhalte der Fortbildung und eine Ein-

---

<sup>1</sup> Die Evaluation liegt als interner Bericht vor (Botzat 2002).

führung in das Thema „Lernen“ gibt, werden folgende Themen bearbeitet: „Kooperation und Konkurrenz“, „Arbeit und Berufsweg“, „Kooperation und Geschlecht“, „Individuum und Gruppe“ und „Organisation und System“. Bestandteil aller Seminarwochen (ab der zweiten) ist die Vermittlung von Beratungskompetenz, die in Kleingruppen auf individualpsychologischer Basis geschieht. Sie ist gekennzeichnet durch die Bearbeitung eigener Fälle, die es ermöglichen, den Beratungsprozess unter Einbeziehung der thematischen Inhalte der einzelnen Wochen selbst zu erfahren, zu beobachten und zu gestalten: als Berater/in, zu Beratende/r und Supervidierende. Grundlage der inhaltlich zugeordneten theoretischen Diskussion sind von den Leiterinnen der Fortbildung vorab erstellte Reader, die Literatúrauszüge zum Selbststudium enthalten.

Die Einführungswoche dient als Entscheidungsgrundlage für die Teilnahme an der Fortbildung. Die so entstandene Gruppe von zwölf Teilnehmenden bleibt in dieser Zusammensetzung zusammen. Die Seminarwochen finden zwei- bis dreimal pro Jahr bundesweit in einer Bildungsstätte statt.

Das Zertifikat kann nach Beendigung der Fortbildung innerhalb von drei Jahren mit der Verfassung einer schriftlichen Abschlussarbeit und der Teilnahme an einem Kolloquium erworben werden.

## **Struktur und Konzept des Zertifikats „Beratung“**

Die Fortbildungsreihe hat in den letzten zehn Jahren eine umfassende Erweiterung und Modifizierung erfahren. Aus der anfänglichen Zusatzqualifikation der Pädagogischen Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes (PAS) für Pädagogen/-innen aus dem Alphabetisierungsbereich in den 80er Jahren hat sich bis heute ein umfangreiches Fortbildungsangebot für Erwachsenenbildner/-innen entwickelt. Diese Entwicklung ist in entsprechenden Veröffentlichungen dokumentiert (vgl. u.a. Fuchs-Brüninghoff 1997, 2000). Die bereits frühzeitig vorgenommene bewusste Entscheidung für den individualpsychologischen Ansatz lässt sich auf die Erfahrungen in der Alphabetisierungsarbeit zurückführen, z.B. ist der Zugang zum Lernen durch die eigenen Kindheitserfahrungen geprägt. Die Individualpsychologie Alfred Adlers bezieht die Lerngeschichte des Einzelnen bei der Lösung aktueller Probleme und Konflikte mit ein und setzt sie zu der Familiengeschichte, der Geschlechterrolle und der Position in der Geschwisterkonstellation in Beziehung (z.B. Adler 1994/1937). Die Lebens- und Lerngeschichte als konstitutives Element für das eigene pädagogische Handeln zu verstehen, ist Ausgangs- und Bezugspunkt bei der Thematisierung der unterschiedlichen Ebenen des Tätigkeitsfeldes (d.h. Lernen lernen über die Thematisierung eigenen Lernens). Diese „personenbezogene Berufsfeldreflexion“ verzahnt sich mit der Vermittlung der beratenden Kompetenzen zu einem Bewusstwerdungsprozess in Bezug auf Rollenverständnis und Handlungsvermögen: Indem die einzelnen Themen – z. B. „Arbeit und Beruf“ – der biographischen Bearbeitung unterliegen und gleichzeitig ein thematisch zugeordneter „Fall“ aus der jetzigen Berufspraxis beispielhaft in Kleingruppen beraten wird, erschließen sich die subjektiven Haltungen und Einstellungen – sie werden als „eigen“ bewusst und sind so nicht mehr unbewusst übertragbar.

Das Konzept ist aber auch eingebunden in die damaligen Diskurse zur „Reflexivität des pädagogischen Handelns“ (Arnold 1985) bzw. in die Diskussion um

Schlüsselqualifikationen und die daraus folgenden Überlegungen um die notwendigen reflexiven und sozialen Kompetenzen der Erwachsenenbildner/-innen.

## Übersicht über die Teilnehmenden

Obwohl das DIE durch seine Aufgabenstellung als wissenschaftliches Institut nur ein eingeschränktes Angebot durchführen konnte (ein Durchlauf alle zwei Jahre), haben etwa 100 in der Erwachsenenbildung Tätige an dem Angebot teilgenommen und inzwischen 20 das Zertifikat erworben. Die Teilnehmenden kamen anfangs aus dem Alphabetisierungsbereich, ab der dritten Reihe (1990 bis 1992) dann mehrheitlich aus den „klassischen“ Institutionen der Erwachsenenbildung, z.B. aus dem Volkshochschulbereich (durchschnittlich zu 60%), aber auch aus der beruflichen Bildung. Vertreten waren alle hierarchischen Ebenen: Mitarbeitende, Fachbereichsleitung, Leitung von Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen. Die Teilnehmenden verfügen zum größten Teil über eine pädagogische Ausbildung. Es nehmen deutlich mehr Frauen als Männer an dem Zertifikat teil (etwa 85%), was sicherlich zum einen auf den hohen Frauenanteil in der Erwachsenenbildung zurück zu führen ist, andererseits aber auch auf eine eher „weibliche“ Konnotation von Beratung hinweist.

## Die Befragung

Die Auswahl der 16 Interview-Partner/-innen (14 Frauen und 2 Männer) folgte insofern der Teilnehmendenstruktur der Fortbildung insgesamt, als Geschlecht/Alter, Status und Arbeitsfelder/Arbeitsort entsprechend berücksichtigt wurden. Da eine breite zeitliche Streuung ermöglichen sollte, den Nutzen der Beratungsfortbildung selbst nach zehn Jahren zu verfolgen, wurden Teilnehmende aus der dritten bis sechsten Beratungsreihe (1990 bis 1998) angesprochen, wobei der 5. Durchlauf (1995 bis 1997) aus pragmatischen Gründen (aufgrund ihrer Erreichbarkeit) die Mehrheit stellte.

Der halbstandardisierte Fragebogen enthielt u. a. Fragen bezogen auf die Motivation zur Teilnahme, zu den erinnerten Inhalten der einzelnen Bausteine, den daraus gezogenen Erfahrungen und Erkenntnissen und zu den Auswirkungen auf das berufliche und persönliche Handeln. Außerdem wurde nachgefragt, inwieweit die Interviewten ihre Erfahrungen und Erkenntnisse in Kompetenzen umformulieren können und ob sich ihr professionelles Selbstverständnis verändert habe. Als erworbene Kompetenzen wurden definiert: Beratungskompetenz, Handlungs- und Prozesskompetenz. Die Befragung selbst fand aufgrund der Erfahrungen mit dem Pretest-Interview als persönliches Gespräch am Arbeitsplatz der Teilnehmenden statt. Die intensive und vertrauensvolle Interviewsituation half, sich an die konkreten Erfahrungen aus den Fortbildungs-Seminaren zu erinnern. Die so berichteten Erfahrungen ermöglichten, dass sich mit der Fortbildung und ihrer individuellen Nutzung reflexiv auseinander gesetzt werden konnte. Die Tonbandaufzeichnungen wurden anschließend unter Zuhilfenahme der schriftlichen Notizen nach einem von Mayring (1983) vorgeschlagenen Verfahren transkribiert (ausgenommen zwei Interviews, die als Vergleichsmöglichkeit im Wortlauf erhalten blieben), wobei Kürzungen „nah“ am Material erfolgten. Formulierungen, die zu unterschiedlichen Interpretationen Anlass boten, wurden mit zwei Kolleginnen diskutiert. Die Auswertung

der Interviews konzentrierte sich auf die Motivation, den Erwerb der genannten Kompetenzen und den Transfer in das eigene Arbeitsfeld.

## **Erweiterung und Vertiefung von Kompetenzen**

Alle Befragten stellten fest, dass der Zuwachs an Beratungskompetenz ihre Fähigkeit zur Interaktion gestärkt habe. Wobei der Akzent bei den in *leitender* Funktion Tätigen eher auf der Durchführung von Mitarbeitendengesprächen, Vertretung in Gremien oder in der Beratung von Dozenten/-innen oder Teilnehmer/-innen lag, bei den in *beratender* Funktion Tätigen in der Entwicklung und Strukturierung von Beratungsprozessen. Das Training in Gesprächsführung und Beratung habe neben der Optimierung der eigenen Interaktionsfähigkeiten und methodischen Verbesserung des Zuhörens – auch der Wahrnehmung der „heimlichen“ Botschaften – insgesamt eine Sensibilisierung für das eigene Rollenverständnis und damit für die Haltung des Gegenübers herbeigeführt. Die Interviewten äußerten sich vor allem sehr positiv über den Lerneffekt, den die von den Teilnehmenden selbst eingebrachten themenbezogenen Fallbeispiele bewirkten. Der in der Beratungssituation erarbeitete Lösungsvorschlag habe einerseits nicht nur der betroffenen Person, sondern allen an dem Prozess Beteiligten ein neues Verständnis von Situationen verschafft, andererseits Sicherheit durch die praktische Einübung gegeben.

Neben diesen konkreten Qualifizierungen betonten die Teilnehmenden aber auch die „allgemeinen“/übergreifenden Kompetenzen, die sie erworben haben:

- „Analysefähigkeit“, die Fähigkeit zur professionellen Distanz,
- Wissen um die Bedeutung des Beratungsanteils in der Arbeit,
- die Entwicklung eines eigenen Beratungsstils.

Eine Erweiterung ihrer Handlungskompetenz (definiert als Verknüpfung von Fach- und Methoden-, Sozial- und personaler Kompetenz) sahen die Teilnehmenden vor allem bezogen auf die Stärkung der Methodenkompetenz. Viele greifen auf die in der Fortbildung vermittelten Methoden in unterschiedlichster Weise immer wieder bzw. immer noch zurück. Sie nutzen sie als „Handwerkszeug“ bei der Gestaltung und Durchführung von Seminaren, als didaktische Anregung bei Fortbildungen oder allgemein bei der Konfliktbearbeitung bzw. Problemlösung.

Die von allen Befragten geäußerte Erweiterung der sozialen und personalen Kompetenz wird vor allem mit der Zunahme von Selbsterkenntnis und Selbstbewusstsein begründet. Die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Person führte zu Stabilität, zu Sicherheit im Umgang mit sich und anderen. Mit der Offenlegung der unterschiedlichen Reflexionszugänge stieg das Bewusstsein – und die Akzeptanz von Differenzen. Ebenfalls genannt wurden der Erwerb von Team- und Kooperationsfähigkeit. Die nachgefragte Prozesskompetenz verstanden die Teilnehmenden zum Teil auf sich selbst als Person bezogen, zum Teil bezogen auf das Verständnis von Gruppenprozessen, sei es in der Seminargruppe oder in der eigenen Einrichtung. Dabei nannten sie u. a. Kenntnisse über Gruppenstrukturen und -prozesse, Erkenntnisse über das Verhältnis von Eigen- und Fremdwahrnehmung, aber auch Analysefähigkeit bezogen auf Systeme und Beziehungen in Organisationen.



Die Teilnehmer/-innen bekräftigten, dass die Kombination von Beratungsfortbildung und personengebundener Berufsfeldreflexion ihnen einen professionelleren Blick auf ihre Berufsrolle ermöglicht. Die Verbindung des Trainings in Gesprächsführung mit der Reflexion und Spiegelung des eigenen Rollenverhaltens hat ihnen ein Bewusstsein über ihr berufliches Handeln vermittelt. Den vielfältigen Anforderungen stehen nun ein professionelles (flexibles) Kommunikationsverhalten und ein selbstbewusstes Gestalten der beruflichen Situation gegenüber.

## Resümee

Im Allgemeinen stellten die befragten Teilnehmer/-innen einen Zugewinn an Kenntnissen und Fähigkeiten fest, die sie bezogen auf ihre unterschiedlichen Arbeitsfelder auch in unterschiedlicher Weise nutzen. Die Auswirkungen auf die berufliche und persönliche Situation, die sich natürlich nicht „trennscharf“ aus der Fortbildung ableiten lassen (und auch nicht von den Interviewten abgeleitet wurden), werden von allen als vorwiegend positiv und bereichernd angesehen. Stichworte, die von den Teilnehmer/-innen genannt wurden, waren „professionelles Selbstverständnis“, „Leitungsverständnis“ oder „Rollenverständnis“, aber auch „Haltung“. Der Fokus lag dabei auf den Anforderungen aufgrund der individuellen Situation als Leiter/-in, bzw. Mitarbeiter/-in einer Einrichtung der Erwachsenenbildung oder Beratungsstelle, den vorgefundenen Voraussetzungen in der Einrichtung und den daraus folgenden „Einsatzmöglichkeiten“. Der Bedeutungszusammenhang, den die Teilnehmenden der Fortbildung im Einzelnen gegeben haben, entspricht dem Nutzen, den sie aus der Fortbildungsreihe zogen: Zum Tragen kamen die Themen und Zusammenhänge, die sie aufgrund der damaligen Lebens- und Arbeitssituation bearbeiten wollten. Interessant ist, dass die neue/vertiefte Beratungskompetenz in den jeweiligen beruflichen Kontext gestellt und bewusst eingesetzt wird, z. B. als Leiterin in Kooperationsverhandlungen oder im Mitarbeitendengespräch. Auch nutzten manche der Teilnehmer/-innen die Fortbildung zur persönlichen Weiterentwicklung, zur beruflichen Veränderung und zur Übernahme neuer Aufgaben.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die in der Fortbildung vermittelten Kompetenzen die Teilnehmer/-innen befähigen, mit den unterschiedlichen Berufsanforderungen besser (im Sinne von professioneller) umzugehen, d.h. den „Verflechtungen“ auf den Grund gehen zu können. Sie ermöglichte nicht nur die Reflexion der eigenen Rolle, die Positionierung in den vorgegebenen organisatorischen Strukturen, die praktische Umsetzung in Team- oder Gruppenleitungskompetenz oder den optimalen Einsatz von Methoden, sondern tatsächlich ein „Berufsbewusstsein als Erwachsenenbildner/-in“ zu entwickeln (Fuchs-Brüninghoff 1997, S. 112).

Die Ergebnisse der Evaluation des Zertifikats „Beratung“ sind in die Diskussion um mögliche Veränderungen der Fortbildungsinhalte und -strukturen eingeflossen: Dies betrifft sowohl die Kritikpunkte einzelner Teilnehmer/-innen als auch die Anregungen aus der Evaluierung insgesamt. So wird z. B. zukünftig der Reflexion des theoretischen Hintergrundes des eigenen Beratungshandelns mehr Raum gegeben werden.

Diese Evaluierung hat aber ebenfalls aufgezeigt, wie notwendig eine Weiterentwicklung der Evaluierungsinstrumente bezogen auf „Beratungskompetenz“

ist. Es müssen Instrumente geschaffen werden, die in der kontinuierlichen Begleitung der Fortbildungsseminare Kriterien generieren, die eine wissenschaftliche Überprüfbarkeit der Güte der Beratung zulassen. Das summative Vorgehen hat jetzt zunächst einmal die Voraussetzungen für eine genauere Definition der Kompetenzen, die den Beratungsprozess ausmachen, vorgelegt. Weitere Schritte in Richtung einer Operationalisierung von Beratungskompetenzen sollten erfolgen.

## Literatur

- Adler, A. (1994/1937). Der Sinn des Lebens. Frankfurt/M.
- Arnold, R. (1985): Deutungsmuster und pädagogisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn.
- Botzat, T. (2002). Beratung als Kompetenzerweiterung für hauptberufliche Erwachsenenbildner/innen – Ergebnisse der Evaluierung des Zertifikats Beratung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: unv. Typoskript.
- Fuchs-Brüninghoff, E. (1987): Personenbezogene Fortbildung für Beratungsaufgaben im Alphabetisierungsbereich. In: Tietgens, H. u. a. : Forschung und Fortbildung. Konzepte und Berichte der Pädagogischen Arbeitsstelle, S. 116-132. Bonn, Frankfurt/M.
- Fuchs-Brüninghoff, E. (1997): Professionalität und Bewußtsein. In: Meisel, K. (Hrsg.): Veränderungen in der Profession Erwachsenenbildung, Materialien für die Erwachsenenbildung 12, S. 110-117, Frankfurt/M.
- Fuchs-Brüninghoff, E. (2000): Lernberatung – die Geschichte eines Konzepts zwischen Stigma und Erfolg. In: REPORT, Heft 46, S. 81-92. Frankfurt/M.
- Fuchs-Brüninghoff, E./Pfaffmann, M. (1990): Lernprobleme – eine Chance für neues Lernen. In: Alfa Rundbrief, Nr. 13, S. 8-9
- Fuchs-Brüninghoff, E./Pfaffmann, M. (Hrsg.) (1992): Ansichten vom Lernen – Lernansichten. Frankfurt/M.
- Fuchs-Brüninghoff, E./Pfaffmann, M. (1993): Beratung. Soziale und personale Kompetenzen als Basisqualifikation. Projektbericht. Frankfurt/M.
- Gieseke, W./Gorecki, C. (2000): Programmplanung als Angleichungshandeln – Arbeitsplatzanalyse. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Programmplanung als Bildungsmanagement? S. 59-114. Hrsg. KBE und DEAE, Recklinghausen
- Kil, M./Thöne, B. (2001): Pädagogische Beratungsarbeit. Eine Feldsondierung. In: Der Pädagogische Blick, Heft 3 S. 132-146
- Mayring, P. (1983): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim
- Reichsmann, J. (1996): Evaluation von Bildungsprozessen, Teil II (Studienbrief zur Erwachsenenbildung). Kaiserslautern
- Schiersmann, C. (2000): Beratung in der Weiterbildung – neue Herausforderungen und Aufgaben. In: REPORT, Heft 46, S. 18-32. Frankfurt/M.

*Tatjana Botzat, Dipl. Päd., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Abteilung Fortbildung und Beratung, Hermann-Ehless-Str. 10, 53113 Bonn.*